

LETTRE DE LA CHAMBRE SOCIALE

Une sélection des arrêts rendus par
la chambre sociale de la Cour de cassation

N° 8 – Janvier / Février 2021



CONTRAT DE TRAVAIL / FORMATION	4
Validité du recours au contrat de travail à durée déterminée : précision du motif tenant à la qualification du salarié remplacé	4
CONTRAT DE TRAVAIL / EXÉCUTION	5
Inaptitude, avis du conseil médical de l'aéronautique civile et notion de changement de poste	5
DURÉE DU TRAVAIL	5
Durée du travail : caractérisation de la notion d'astreinte	5
Durée du travail : régime probatoire des heures supplémentaires et fixation des créances salariales par le juge	6
Durée du travail : requalification du contrat de travail à temps partiel modulé en contrat de travail à temps complet (deux arrêts)	7
RÉMUNÉRATION	8
Avantages salariaux nés d'une convention collective et égalité de traitement	8
Rémunération minimale et convention collective nationale de la restauration ferroviaire : éléments pris en compte dans l'assiette de comparaison	9
Exclusion de l'application de l'article L. 241-8 du code de la sécurité sociale pour déterminer l'assiette de la rémunération variable	9
CONTRAT DE TRAVAIL / RUPTURE	10
Licenciement et protection du salarié : connaissance par l'employeur de l'imminence de la désignation du conseiller du salarié	10
Licenciement pour motif économique et contestation de la rupture du contrat de travail : précision du point de départ du délai de prescription en cas d'adhésion au CSP	10
Nullité du licenciement : une demande de réintégration tardive peut être abusive	11
Licenciement collectif pour motif économique : conséquences de l'annulation par le juge administratif de la décision de validation de l'accord collectif portant sur le contenu du PSE	12

Licenciement collectif pour motif économique : insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi, manquement de l'employeur à l'obligation de reclassement et indemnisation des salariés licenciés	13
REPRÉSENTATION COLLECTIVE.....	13
Élections professionnelles : le recours au vote électronique relève du contentieux de la régularité des opérations électorales.....	13
Liberté syndicale et avantages nés d'un accord collectif tenant aux cotisations syndicales	14
La référence au comité d'entreprise, délégué du personnel ou CHSCT dans un accord antérieur à 2017 ne conduit pas nécessairement à sa caducité.	15
Portée de l'article 9 de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 quant à la durée des mandats de représentation en cours au jour de la mise en place du CSE	16
Limitations à la liberté de circulation des représentants du personnel : alignement au régime de la grève	17
Négociation collective des accords interbranches ou de fusion de branche : détermination des syndicats représentatifs en l'absence d'une liste établie par le ministre chargé du travail.....	18
STATUTS COLLECTIFS DE TRAVAIL.....	18
Modulation dans le temps des effets de l'annulation d'un accord ou d'une convention collective	18
ACTION EN JUSTICE.....	19
Péremption de l'instance prud'homale et étendue des pouvoirs traditionnels du juge de la mise en état	19
Action en justice d'un syndicat : violation de la convention collective nationale de la restauration ferroviaire et atteinte à l'intérêt collectif de la profession	20
Portée de la clause générale de renonciation à toutes actions insérée dans une transaction, en cas de conflit ultérieur sur les obligations des parties au titre d'une clause de non-concurrence	21
STATUTS PARTICULIERS	22
VRP : indemnisation en cas de licenciement collectif pour motif économique	22

Validité du recours au contrat de travail à durée déterminée : précision du motif tenant à la qualification du salarié remplacé

- **Soc., 20 janvier 2021, pourvoi n° 19-21.535, FS-P+I**

Sommaire :

Il résulte de la combinaison des articles L. 122-3-1 et L. 122-3-13 du code du travail, devenus les articles L. 1242-12 et L. 1245-1 du même code, qu'est réputé à durée indéterminée le contrat de travail à durée déterminée qui ne comporte pas la définition précise de son motif et que cette exigence de précision quant à la définition du motif implique nécessairement que le nom et la qualification du salarié remplacé figurent dans le contrat lorsqu'il s'agit de l'un des cas visés au 1° de l'article L. 122-1-1 devenu le 1° de l'article L. 1242-2 du code du travail.

Doit être approuvée une cour d'appel, qui après avoir retenu que la catégorie « personnel navigant commercial » comportait plusieurs qualifications telles qu'hôtesse et steward, chef de cabine, chef de cabine principal dont les fonctions et rémunérations étaient différentes et qui, après avoir retenu que les contrats à durée déterminée de remplacement ne comportaient que la mention de la catégorie de « personnel navigant commercial », a décidé à bon droit que la seule mention de la catégorie de « personnel navigant commercial » dont relevait le salarié remplacé ne permettait pas au salarié engagé de connaître la qualification du salarié remplacé en sorte que les contrats à durée déterminée conclus pour ce motif étaient irréguliers.

Commentaire :

Par cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle que le recours au contrat à durée déterminée suppose la définition précise du motif de ce recours, ce qui, en cas de remplacement, induit de mentionner dans le contrat le nom et la qualification du salarié remplacé, cette mention devant être suffisamment précise pour connaître le poste concret de la personne remplacée.

La chambre sociale affirme ainsi, comme elle l'avait déjà fait dans un précédent arrêt (Soc., 7 mars 2018, pourvoi n° 16-18.914, diffusé), que la notion de « personnel navigant commercial » est insuffisante à caractériser une qualification professionnelle précise, cette catégorie générique comportant plusieurs qualifications telles qu'hôtesse et steward, chef de cabine, chef de cabine principal dont les fonctions et rémunérations sont différentes, même si ces intitulés ne constituent pas des catégories au titre de la convention collective.

Toutefois, elle a déjà validé, dans d'autres secteurs, les mentions génériques du contrat de travail, dès lors que celles-ci permettaient de renvoyer à des catégories professionnelles précisément définies par la convention collective. Il en a été décidé ainsi pour la qualification de « pharmacien » (Soc., 13 mars 2013, pourvoi n°12-10.096, diffusé) ou encore de celle de « technicien supérieur de laboratoire » (Soc., 3 mai 2018, pourvoi n° 16-20.636, Bull. 2018, V, n° 69).

Inaptitude, avis du conseil médical de l'aéronautique civile et notion de changement de poste

- **Soc., 20 janvier 2021, pourvoi n° 19-20.544, FS-P+I**

Sommaire :

Il résulte des articles L. 6511-1, L. 6511-2, L. 6511-4 du code des transports, et L. 4624-4 du code du travail qu'un salarié, qui a été déclaré, par décision du conseil médical de l'aéronautique civile, inapte définitivement à exercer la profession de personnel navigant classe 1, n'est pas apte à occuper un poste d'officier pilote de ligne et qu'un poste au sol constitue non une transformation du poste de travail qu'il occupait, mais un changement de poste.

Commentaire :

Par le présent arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation se prononce sur la portée de l'avis du conseil médical de l'aéronautique civile et sur la notion de changement de poste au sens des dispositions de l'article L.4624-4 du code de travail issues de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, à la suite d'un recours contre l'avis du médecin du travail ayant déclaré apte avec réserves un officier pilote de ligne, dont l'autorisation de vol a été retirée en raison de l'avis d'inaptitude à l'exercice de la profession de personnel navigant classe 1 par le conseil médical de l'aéronautique civile (ce dernier avis ne recoupant pas celui que le médecin du travail doit délivrer en matière d'inaptitude au poste de travail, selon l'arrêt rendu par la chambre sociale le 18 septembre 2019 (Soc., 18 septembre 2019, pourvoi n° 17-22.863 FS-PB)).

L'article L.4624-4 issu de ce texte dispose que le médecin du travail qui constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste déclare le travailleur inapte à son poste de travail.

La chambre sociale considère en l'espèce que le salarié déclaré par le CMAC inapte définitivement à exercer la profession de personnel navigant classe 1, n'est pas apte à occuper un poste d'officier pilote de ligne, et qu'un poste au sol (par exemple, comme instructeur sur simulateur) constitue non pas une transformation mais un changement de poste.

DURÉE DU TRAVAIL

Durée du travail : caractérisation de la notion d'astreinte

- **Soc., 20 janvier 2021, pourvoi n° 19-10.956, FS-P+I**

Sommaire :

Selon l'article L. 3121-5 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à celle issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, constitue une astreinte la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

Dès lors, le salarié qui, aux termes de ses contrats de travail, était tenu d'être disponible un certain nombre de jours par mois pour pouvoir être joint afin de répondre à une éventuelle demande d'intervention immédiate au service de l'entreprise, était contractuellement soumis à des astreintes.

Commentaire :

Le présent arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation s'inscrit dans la lignée de sa jurisprudence relative à la caractérisation de l'astreinte assurée par le salarié.

Ainsi, la Cour avait-elle pu décider que pouvaient constituer des périodes d'astreinte les périodes durant lesquelles les salariés restaient à leur domicile ou en tout lieu leur de choix dès lors qu'ils pouvaient être joints par l'employeur, notamment, à l'aide des moyens de téléphonie mobile mis à leur disposition en vue de répondre à un appel de l'employeur pour effectuer un service urgent au service de l'entreprise (Soc., 10 juillet 2002, pourvoi n° 00-18.452, Bull. 2002, V, n° 238).

Au cas précis, le salarié avait la possibilité de choisir les périodes de disponibilité durant lesquelles des missions pourraient lui être proposées et pouvait les annuler. Mais durant les périodes choisies, il devait se tenir à la disposition de l'employeur. La chambre sociale décide dès lors que, nonobstant cette souplesse d'organisation, le temps de disponibilité que le salarié devait contractuellement à l'employeur constituait une astreinte.

Durée du travail : régime probatoire des heures supplémentaires et fixation des créances salariales par le juge

- **Soc., 27 janvier 2021, pourvoi n° 17-31.046, FP-P+R+I**

Sommaire 1 :

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments. Le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments au regard des exigences rappelées aux dispositions légales et réglementaires précitées. Après analyse des pièces produites par l'une et l'autre des parties, dans l'hypothèse où il retient l'existence d'heures supplémentaires, il évalue souverainement, sans être tenu de préciser le détail de son calcul, l'importance de celles-ci et fixe les créances salariales s'y rapportant.

Fait peser sur le seul salarié et viole l'article L. 3171-4 du code du travail, la cour d'appel qui, pour rejeter la demande au titre des heures supplémentaires, retient que le décompte produit est insuffisamment précis en ce qu'il ne précise pas la prise éventuelle d'une pause méridienne, alors qu'il résultait de ses constatations, d'une part, que le salarié présentait des éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre, d'autre part, que ce dernier ne produisait aucun élément de contrôle de la durée du travail.

Une note explicative de cet arrêt est disponible sur le site internet de la Cour de cassation.

Durée du travail : requalification du contrat de travail à temps partiel modulé en contrat de travail à temps complet (deux arrêts)

- **Soc., 17 février 2021, pourvoi n° 18-16.298, FS-P+I**

Sommaire :

Il résulte des articles L. 3123-1 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, L. 3123-25 du même code, dans sa rédaction antérieure à la loi n°2008-789 du 20 août 2008, et de l'article 1315, devenu 1353, du code civil, que, sauf exception résultant de la loi, il appartient au salarié qui demande, en raison de ses conditions d'exécution, la requalification d'un contrat de travail à temps partiel modulé en contrat de travail à temps complet, de démontrer qu'il devait travailler selon des horaires dont il n'avait pas eu préalablement connaissance, de sorte qu'il était placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il se trouvait dans l'obligation de se tenir constamment à la disposition de l'employeur.

Ni le dépassement de la durée contractuelle de travail sur l'année ni le non-respect de la limite du tiers de la durée du travail fixée par la convention collective et l'accord d'entreprise, ne justifient en eux-mêmes la requalification du contrat à temps partiel modulé en contrat à temps complet, dès lors que la durée du travail du salarié n'a pas été portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire ou à la durée fixée conventionnellement.

Dès lors, est censurée une cour d'appel qui, pour requalifier les contrats de travail à temps partiel modulé en contrats à temps complet en raison d'une durée de travail supérieure à celle prévue par le contrat de travail, n'a pas vérifié si les salariés n'avaient pas eu connaissance de leurs horaires de travail de sorte qu'ils étaient placés dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme ils devaient travailler et qu'ils se trouvaient dans l'obligation de se tenir constamment à la disposition de l'employeur.

Commentaire :

Cet arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation s'inscrit dans la lignée de sa jurisprudence relative au contrat à temps partiel modulé (Soc., 12 septembre 2018, pourvoi n° 16-18.030, 16-18.037, en cours de publication ; Soc., 18 décembre 2019, pourvoi n° 18-12.447, en cours de publication)

La chambre sociale précise ainsi les règles en matière de charge de la preuve lorsque le salarié sollicite la requalification de son contrat à temps partiel en temps plein, en raison des conditions d'exécution du contrat, en dehors des exceptions résultant de la loi (à savoir, le non-respect des conditions et des délais de notification des horaires, le non-respect de la communication du programme indicatif ou l'exécution d'une durée de travail égale à la durée légale ou conventionnelle, cas dans lesquels il est institué une présomption simple de temps complet que l'employeur peut renverser).

Le seul dépassement des horaires contractuels ne justifie la requalification du contrat de travail en contrat à temps complet que si les salariés démontrent ne pas avoir eu connaissance de leurs horaires de travail, si bien qu'ils n'ont pas pu prévoir ces horaires et qu'ils ont dû se tenir constamment à disposition de leur employeur.

- **Soc., 17 février 2021, pourvoi n° 18-26.545, PS-P+I**

Sommaire :

Il résulte de l'article L. 3123-25 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n°2008-789 du 20 août 2008, et des articles 1134 alinéa 1, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016, et 1315, devenu 1353, du code civil, qu'en cas d'avenant ou de nouveau contrat à temps partiel modulé conforme aux exigences légales et conventionnelles, il appartient au salarié qui demande, en raison de ses conditions d'exécution, la requalification de ce contrat de travail à temps partiel modulé en contrat de travail à temps complet, de démontrer qu'il devait travailler selon des horaires dont il n'avait pas eu préalablement connaissance, de sorte qu'il était placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il se trouvait dans l'obligation de se tenir constamment à la disposition de l'employeur.

Dès lors, est censurée une cour d'appel qui, pour requalifier le contrat de travail à temps partiel modulé en contrat à temps complet, n'a pas recherché, comme il le lui était demandé, si après la conclusion d'un avenant qui avait augmenté la durée mensuelle du travail, le salarié avait eu connaissance de ses horaires de travail de sorte qu'il n'était plus placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il ne se trouvait plus dans l'obligation de se tenir constamment à la disposition de l'employeur.

Commentaire :

Par cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation précise qu'en cas d'avenant ou de nouveau contrat à temps partiel modulé conforme aux exigences légales et conventionnelles, il appartient au salarié qui demande, en raison de ses conditions d'exécution, la requalification de ce contrat à temps partiel modulé en contrat de travail à temps complet, de démontrer qu'il devait continuer, après cet avenant, à travailler selon des horaires dont il n'avait pas eu préalablement connaissance, de sorte qu'il était placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il se trouvait dans l'obligation de se tenir constamment à la disposition de l'employeur.

La chambre sociale censure l'arrêt qui n'a pas procédé à ces vérifications et qui avait transposé à la durée du travail la solution retenue dans le domaine de la requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée selon laquelle la requalification produisait ses effets à compter de la première irrégularité jusqu'à la fin de la relation contrat de travail (Soc., 6 novembre 2013, pourvoi n° 12-15.953, Bull. 2013, V, n° 259), peu important la conclusion entre-temps de nouveaux contrats à durée déterminée ou une longue interruption entre ces contrats, sans qu'il soit démontré que le salarié se soit tenu à la disposition de l'employeur (Soc., 3 mai 2016, pourvoi n° 15-12.256, Bull. 2016, V, n° 81).

RÉMUNÉRATION

Avantages salariaux nés d'une convention collective et égalité de traitement

- **Soc., 13 janvier 2021, pourvoi n° 19-20.736, FS-P+R+I**

Sommaire :

Dès lors qu'il résulte, d'une part, de l'article L. 2261-1 du code du travail qu'une convention ou un accord collectif peut prévoir l'octroi d'avantages salariaux pour une période antérieure à son entrée

en vigueur et, d'autre part, de l'article 2 du code civil qu'une convention ou un accord collectif, même dérogatoire, ne peut priver un salarié des droits qu'il tient du principe d'égalité de traitement pour une période antérieure à l'entrée en vigueur de l'accord, la seule circonstance que le contrat de travail d'un salarié ait été rompu avant la date de signature de l'accord collectif ne saurait justifier que ce salarié ne bénéficie pas des avantages salariaux institués par celui-ci, de façon rétroactive, pour la période antérieure à la cessation du contrat de travail.

Une [note explicative](#) de cet arrêt est disponible sur le site internet de la Cour de cassation.

Rémunération minimale et convention collective nationale de la restauration ferroviaire : éléments pris en compte dans l'assiette de comparaison

- **Soc., 20 janvier 2021, pourvoi n° 19-16.283, FS-P+I**

Sommaire 1 :

Il résulte de l'application combinée des articles 8.1 et 8.2 de la convention collective nationale de la restauration ferroviaire du 4 septembre 1984 que seul le salaire mensuel brut réel est pris en compte pour déterminer si les minima sociaux ont été respectés et que la prime d'ancienneté, qui s'ajoute au salaire brut mensuel de référence, n'entre pas dans l'assiette de comparaison.

Commentaire :

Le présent arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation procède pour la première fois à l'interprétation des dispositions de la Convention collective nationale de la restauration ferroviaire du 4 septembre 1984 relatives à la détermination des éléments à considérer dans l'assiette de comparaison afin de vérifier que les minima sociaux conventionnels ont été respectés.

Elle considère que le salaire mensuel brut réel doit être pris en compte à l'exclusion de tout autre élément et précise que, venant s'ajouter au salaire précité, la prime d'ancienneté est exclue de l'assiette de comparaison.

Exclusion de l'application de l'article L. 241-8 du code de la sécurité sociale pour déterminer l'assiette de la rémunération variable

- **Soc., 27 janvier 2021, pourvoi n° 17-31.046, FP-P+R+I**

Sommaire 2 :

La détermination de l'assiette de la rémunération variable ne relève pas de la prohibition de l'article L. 241-8 du code de la sécurité sociale qui ne concerne que le paiement des cotisations sociales.

Une [note explicative](#) de cet arrêt est disponible sur le site internet de la Cour de cassation.

Licenciement et protection du salarié : connaissance par l'employeur de l'imminence de la désignation du conseiller du salarié

- **Soc., 13 janvier 2021, pourvoi n° 19-17.489, FS-P+I**

Sommaire :

Pour l'application des articles L. 2411-1, 16°, et L. 2411-21 du code du travail, c'est au moment de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement que l'employeur doit avoir connaissance de l'imminence de la désignation d'un salarié en qualité de conseiller du salarié.

Doit en conséquence être censurée la cour d'appel qui annule le licenciement d'une salariée pour absence d'autorisation administrative de licenciement, aux motifs que celle-ci a informé l'employeur de l'imminence de sa candidature aux fonctions de conseiller du salarié antérieurement à l'entretien préalable au licenciement du 12 novembre 2014, alors qu'il résultait de ses constatations que la salariée avait été convoquée à un entretien préalable au licenciement le 30 octobre 2014 et que l'employeur n'avait eu connaissance de l'imminence de la désignation de l'intéressée en qualité de conseiller du salarié que le 6 novembre 2014, soit postérieurement à l'engagement de la procédure de licenciement.

Commentaire :

Dans la présente affaire, la chambre sociale de la Cour de cassation précise les conditions dans lesquelles peut être reconnue une situation d'imminence de la désignation d'un salarié en qualité de conseiller du salarié, pour déterminer si le salarié désigné comme conseiller du salarié bénéficie de la protection statutaire en cas de licenciement.

Elle avait jugé, à propos de salariés protégés au titre de l'imminence de leur désignation comme délégué syndical ou de leur candidature aux élections professionnelles, que l'employeur doit avoir connaissance de l'imminence de la désignation au plus tard à la date de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement (Soc., 1er mars 2005, pourvoi n° 03 -40.048, B 75).

En l'espèce, elle aligne le régime précité à la protection du salarié désigné conseiller du salarié : la protection statutaire est acquise si l'employeur a connaissance de l'imminence de la désignation du salarié en qualité de conseiller du salarié au moment de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable.

Licenciement pour motif économique et contestation de la rupture du contrat de travail : précision du point de départ du délai de prescription en cas d'adhésion au CSP

- **Soc., 13 janvier 2021, pourvoi n° 19-16.564, F-P+B**

Sommaire :

Il résulte de l'article L. 1233-67 du code du travail que, lorsqu'un salarié adhère au contrat de sécurisation professionnelle, le délai de prescription de douze mois de l'action en contestation de la

rupture du contrat de travail ou de son motif court à compter de l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle, et non à compter de l'expiration du délai de réflexion de vingt-et-un jours courant à partir de la remise du document proposant le contrat de sécurisation professionnelle, date à laquelle intervient la rupture du contrat de travail.

Commentaire :

La Cour de cassation précise le point de départ du délai de prescription pour la contestation de la rupture du contrat de travail en cas d'adhésion du salarié à un contrat de sécurisation professionnelle.

Ce délai court à compter de l'adhésion au contrat ainsi que le prévoit expressément l'article L. 1233-67 du code du travail, et non à compter de l'expiration du délai de réflexion ouvert par la remise du document proposant cette adhésion.

La Cour de cassation met ainsi fin à une divergence d'interprétation qui avait pu naître entre les cours d'appel sur cette question.

Nullité du licenciement : une demande de réintégration tardive peut être abusive

- **Soc., 13 janvier 2021, pourvoi n° 19-14.050, FS-P+I**

Sommaire :

En cas de licenciement nul, le salarié qui sollicite sa réintégration a droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration. Toutefois, le salarié qui présente de façon abusive sa demande de réintégration tardivement, n'a droit, au titre de cette nullité, qu'à la rémunération qu'il aurait perçue du jour de sa demande de réintégration à celui de sa réintégration effective.

Commentaire :

Par cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation généralise pour l'ensemble des licenciements nuls une solution énoncée en 2013 pour les salariés dont le licenciement est nul pour violation du statut protecteur (Soc., 26 mars 2013, pourvoi n° 11-27.996, 11-27.964, Bull. 2013, V, n° 83 ; Soc., 7 novembre 2018, pourvoi n° 17-14.716, en cours de publication) et admise pour un salarié dont la mise à la retraite d'office est nulle en raison d'une discrimination fondée sur l'âge (Soc., 22 janvier 2020, pourvoi n° 17-31.158, en cours de publication).

Si le salarié dont le licenciement est nul peut demander sa réintégration sans condition de délai, en revanche lorsque cette demande est formulée de manière abusivement tardive, le montant de l'indemnité due à ce titre, en principe égal au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration, peut être réduit. L'indemnité n'est plus alors forfaitaire, mais fixée par le juge en fonction des circonstances de la cause et du préjudice réellement subi par le salarié.

Licenciement collectif pour motif économique : conséquences de l'annulation par le juge administratif de la décision de validation de l'accord collectif portant sur le contenu du PSE

- **Soc., 13 janvier 2021 pourvoi n° 19-12.522, FS-P+I**

Sommaire 1 :

Il résulte des articles L. 1235-10, L. 1235-11 et L. 1235-16 du code du travail, dans leur rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, que la procédure de licenciement collectif pour motif économique est nulle en cas d'annulation par la juridiction administrative d'une décision ayant procédé à la validation de l'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1 du code du travail ou à l'homologation du document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4 si cette annulation se fonde sur l'absence ou l'insuffisance de plan de sauvegarde de l'emploi.

Tel n'est pas le cas de l'annulation par la juridiction administrative d'une décision ayant procédé à la validation de l'accord collectif déterminant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi au motif de l'erreur de droit commise par l'administration en validant un accord qui ne revêtait pas le caractère majoritaire requis par l'article L. 1233-24-1 du code du travail, qui donne lieu à l'application des dispositions de l'article L. 1235-16 du même code.

Commentaire :

Par cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation précise qu'au regard des textes en vigueur, seule l'annulation d'une décision administrative de validation ou d'homologation d'un plan de sauvegarde de l'emploi prononcée pour absence ou insuffisance du plan a pour effet l'annulation des licenciements économiques.

Il n'en va pas de même lorsque le plan de sauvegarde a été élaboré et validé ou homologué, mais que la décision administrative est ultérieurement annulée pour un motif autre que celui de son absence ou insuffisance. Dans ce cas, les licenciements économiques ne sont pas nuls. Ils sont assimilés à des licenciements sans cause réelle et sérieuse. Les salariés peuvent être réintégrés si les parties en sont d'accord, avec maintien des avantages acquis. A défaut, ils ont droit à une indemnité au moins égale à six mois de salaire.

En l'espèce, la décision administrative de validation de l'accord collectif déterminant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi avait été annulée en raison d'une erreur de droit commise par l'administration quant au caractère majoritaire de l'accord. C'est un autre motif que celui de l'absence ou d'insuffisance du plan qui a entraîné l'annulation de la décision de validation et ce sont dès lors les dispositions de l'article L. 1235-16 du code du travail, dans leur rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, qui s'appliquent ; elles ouvrent droit à réintégration ou à une indemnité de 6 mois de salaire minimum.

Licenciement collectif pour motif économique : insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi, manquement de l'employeur à l'obligation de reclassement et indemnisation des salariés licenciés

- **Soc., 27 janvier 2021, pourvoi n° 18-23.535, FP-P+R+I**

Sommaire :

Il résulte de l'article L. 1234-9 du code du travail que l'indemnité de licenciement, dont les modalités de calcul sont forfaitaires, est la contrepartie du droit de l'employeur de résiliation unilatérale du contrat de travail.

Il résulte par ailleurs de l'article L.1235-3 du même code que l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse répare le préjudice résultant du caractère injustifié de la perte de l'emploi.

Dès lors, une cour d'appel qui constate que les salariés licenciés pour motif économique dont l'action en responsabilité était dirigée contre la banque ayant accordé des crédits ruineux à leur employeur, avaient bénéficié d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse en raison de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi et du manquement de l'employeur à son obligation de reclassement, en déduit justement que les préjudices allégués par les salariés résultant de la perte de leur emploi et de la perte d'une chance d'un retour à l'emploi optimisé en l'absence de moyens adéquats alloués au plan de sauvegarde de l'emploi avaient déjà été indemnisés.

Une [note explicative](#) de cet arrêt est disponible sur le site internet de la Cour de cassation.

REPRÉSENTATION COLLECTIVE

Élections professionnelles : le recours au vote électronique relève du contentieux de la régularité des opérations électorales

- **Soc., 13 janvier 2021, pourvoi n° 19-23.533, FS-P+R+I**

Sommaire 1 :

Il résulte du premier alinéa de l'article L. 2314-32 du code du travail que les contestations relatives à l'électorat, à la composition des listes de candidats en application de l'article L. 2314-30, à la régularité des opérations électorales et à la désignation des représentants syndicaux sont de la compétence du juge judiciaire, et de l'article R. 2314-32 que les contestations prévues à l'article L. 2314-32 sont jugées en dernier ressort.

Le recours au vote électronique, qu'il soit prévu par accord collectif ou par décision unilatérale de l'employeur, constitue une modalité d'organisation des élections et relève en conséquence du contentieux de la régularité des opérations électorales.

Sommaire 2 :

Il résulte des articles L. 2314-26 et R. 2314-5 du code du travail que la possibilité de recourir au vote électronique pour les élections professionnelles peut être ouverte par un accord d'entreprise ou par un accord de groupe, et, à défaut d'accord, par une décision unilatérale de l'employeur.

Il ressort de ces dispositions que ce n'est que lorsque, à l'issue d'une tentative loyale de négociation, un accord collectif n'a pu être conclu que l'employeur peut prévoir par décision unilatérale la possibilité et les modalités d'un vote électronique.

Dès lors que le législateur a expressément prévu qu'à défaut d'accord collectif, le recours au vote électronique pouvait résulter d'une décision unilatérale de l'employeur, cette décision unilatérale peut, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou dans le groupe, être prise par l'employeur sans qu'il soit tenu de tenter préalablement une négociation selon les modalités dérogatoires prévues aux articles L. 2232-23 à L. 2232-26 du code du travail.

Une [note explicative](#) de cet arrêt est disponible sur le site internet de la Cour de cassation.

Liberté syndicale et avantages nés d'un accord collectif tenant aux cotisations syndicales

- **Soc., 27 janvier 2021, pourvoi n° 18-10.672, FP-P+R**

Sommaire :

Un accord collectif peut instituer des mesures de nature à favoriser l'activité syndicale dans l'entreprise, et dans ce cadre, en vue d'encourager l'adhésion des salariés de l'entreprise aux organisations syndicales, prévoir la prise en charge par l'employeur d'une partie du montant des cotisations syndicales annuelles, dès lors que le dispositif conventionnel ne porte aucune atteinte à la liberté du salarié d'adhérer ou de ne pas adhérer au syndical de son choix, ne permet pas à l'employeur de connaître l'identité des salariés adhérant aux organisations syndicales et bénéficie tant aux syndicats représentatifs qu'aux syndicats non représentatifs dans l'entreprise.

Toutefois, le montant de la participation de l'employeur ne doit pas représenter la totalité du montant de la cotisation due par le salarié, le cas échéant après déductions fiscales, au regard du critère d'indépendance visé à l'article L. 2121-1 du code du travail.

Une [note explicative](#) de cet arrêt est disponible sur le site internet de la Cour de cassation.

La référence au comité d'entreprise, délégué du personnel ou CHSCT dans un accord antérieur à 2017 ne conduit pas nécessairement à sa caducité.

- **Soc., 27 janvier 2021, pourvoi n° 19-24.400, F-P+I**

Sommaire :

En vertu de l'article 9, VII, de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, les stipulations des accords d'entreprise, des accords de branche et des accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prises en application des dispositions des titres Ier et II du livre III de la deuxième partie du code du travail relatives aux délégués du personnel et au comité d'entreprise, les dispositions du titre VIII du livre III de la même partie du code du travail sur le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les dispositions du titre IX du livre III de la même partie du code du travail sur le regroupement par accord des institutions représentatives du personnel, les dispositions du titre X du livre III de la même partie du code du travail sur les réunions communes des institutions représentatives du personnel ainsi que les dispositions du titre Ier du livre VI de la quatrième partie, relatives au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, cessent de produire effet à compter de la date du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

Restent en conséquence applicables les accords collectifs relatifs à la mise en place et au fonctionnement des institutions représentatives du personnel qui n'entrent pas dans les prévisions de l'article 9, VII, précité. Lorsqu'une clause de ces accords se réfère aux termes "comité d'entreprise", "délégation unique du personnel", "délégué du personnel" ou "comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail", il y a lieu d'y substituer les termes de "comité social et économique" dès lors que cette substitution suffit à permettre la mise en œuvre de cette clause.

Commentaire :

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 a prévu en son article 9, VII, que tous les accords collectifs antérieurs à son entrée en vigueur, qui concernent la mise en place et le fonctionnement des anciennes institutions représentatives du personnel et qui ne peuvent plus recevoir application dans le cadre du nouveau comité social et économique, sont caducs de plein droit. La chambre a jugé que restaient cependant en vigueur les accords qui, tout en étant en lien avec la mise en place et le fonctionnement des institutions représentatives du personnel, ne sont pas atteints par les changements induits par la création du comité social et économique (Soc., 25 mars 2020, pourvoi n° 18-18.401, Bull. 2020, V, en cours de publication).

Par le présent arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation précise que ces accords peuvent continuer à recevoir application même quand ils comportent les termes de « comité d'entreprise », « délégation unique du personnel », « délégué du personnel » ou « comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail » dès lors qu'il ne s'agit que d'une simple question de terminologie et qu'il suffit, pour permettre cette application sans en changer le sens, d'y substituer les termes de « comité social et économique ».

Portée de l'article 9 de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 quant à la durée des mandats de représentation en cours au jour de la mise en place du CSE

- **Soc., 10 février 2021, pourvoi n° 19-14.021, FS-P+I**

Sommaire 1 :

Aux termes de l'article 9, III, de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, pour assurer la mise en place du comité social et économique, la durée du mandat des délégués du personnel, des membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, de l'instance regroupée mise en place par accord et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut être, pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise, prorogée ou réduite, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, le cas échéant, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de la mise en place du comité social et économique et, le cas échéant, du comité social et économique d'établissement et du comité social et économique central.

Il en résulte qu'un accord qui prévoit la mise en place d'un comité social et économique à une certaine date a nécessairement pour conséquence la réduction des mandats en cours des membres des anciens comités d'entreprise qui prennent fin au jour de la mise en place du comité social et économique.

Commentaire :

Par le présent arrêt, la chambre sociale tranche une question de droit transitoire née de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, qui a institué le comité social et économique (CSE). L'ordonnance a en effet prévu que le CSE serait mis en place à compter de l'entrée en vigueur de l'ordonnance, au moment du renouvellement des institutions représentatives du personnel préexistantes et au plus tard le 31 décembre 2019.

Pour faciliter la mise en place de cette institution représentative ainsi créée, il a cependant été prévu la possibilité, par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur, de proroger ou au contraire de réduire la durée des mandats en cours (article 9, III, de l'ordonnance précitée).

Au cas précis, un accord collectif avait été conclu le 15 mars 2018 entre l'employeur et les syndicats représentatifs relatif à la mise en place d'un CSE unique et de ses modalités de fonctionnement. Des élections avaient eu lieu le 2 juillet 2018 instituant ledit CSE. Les syndicats soutenaient que cet accord ne contenant aucune disposition sur les mandats des représentants du comité d'entreprise, ceux-ci restaient toujours en cours jusqu'à leur terme, c'est-à-dire jusqu'au 29 avril 2019.

La chambre sociale de la Cour de cassation fournit la grille de lecture des dispositions transitoires précitées : dès lors qu'un accord collectif prévoit la mise en place d'un CSE à une certaine date, cela entraîne nécessairement la réduction des mandats en cours, ceux-ci prenant fin le jour de la mise en place du CSE.

Limitations à la liberté de circulation des représentants du personnel : alignement au régime de la grève

- **Soc., 10 février 2021, pourvoi n° 19-14.021, FS-P+I**

Sommaire 2 :

La liberté de circulation des représentants du personnel et des représentants syndicaux au sein de l'entreprise est un principe d'ordre public, qui ne peut donner lieu à restrictions qu'au regard d'impératifs de santé, d'hygiène ou de sécurité ou en cas d'abus. Elle s'exerce de la même façon en cas de mouvement de grève.

C'est dès lors à bon droit, sans remettre en cause la légitimité d'une action revendicative des représentants du personnel et syndicaux, pouvant s'exercer sous la forme d'une cessation collective et concertée du travail, qu'une cour d'appel qui relève de la part des représentants participant au mouvement de grève des comportements apportant une gêne anormale au travail des salariés et à la clientèle d'un hôtel par usage de mégaphones et de sifflets dans les couloirs de l'hôtel, interpellation des salariés non-grévistes, distribution de tracts aux clients, entrée de force dans une chambre occupée, a pu, au regard de ces comportements qu'elle estime abusifs, dire justifiées et proportionnées aux abus constatés les restrictions provisoires imposées par l'employeur, consistant dans un premier temps dans l'interdiction d'accès à l'hôtel, puis, après quelques jours, à conditionner l'accès à l'absence d'utilisation de matériel sonore et d'entrée dans les chambres de l'hôtel.

Commentaire :

La présente affaire est l'occasion pour la Cour de cassation de rappeler que les conditions d'exercice du droit de grève ne doivent pas dégénérer en abus.

L'article L. 2143-20 du code du travail et les articles L. 2315-5 et L. 2325-11 du même code, dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2007-329 du 13 mars 2007, disposent que les représentants du personnel peuvent, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés. Le droit de circuler librement dans l'entreprise est un droit fondamental des représentants du personnel et des représentants syndicaux (Crim., 8 mai 1973, pourvoi n° 72-92.386, Bull. crim. 1973, n° 212). Toutefois, la liberté de circulation peut être restreinte en raison d'impératifs de santé, d'hygiène ou de sécurité, ou en cas d'abus. Dans cette hypothèse, l'employeur peut imposer des mesures restrictives à condition qu'elles soient justifiées au regard des abus constatés, et proportionnées.

Au cas d'espèce, la chambre sociale précise que ces règles s'appliquent dans le cadre de la participation des salariés à un mouvement de grève. Ainsi un employeur peut-il imposer aux grévistes, travaillant au sein d'un hôtel de luxe, de cesser d'apporter une gêne anormale aux clients de l'hôtel et aux autres salariés en leur demandant dans un premier temps de ne pas rentrer dans l'hôtel, puis en conditionnant l'accès à l'absence d'utilisation de matériel sonore et d'entrée dans les chambres de l'hôtel.

Négociation collective des accords interbranches ou de fusion de branche : détermination des syndicats représentatifs en l'absence d'une liste établie par le ministre chargé du travail

- **Soc., 10 février 2021, pourvoi n° 19-13.383, FS-P+R+I**

Sommaire :

Il résulte des dispositions combinées des articles L. 2121-1, L.2121-2 et L.2122-11 que, sans préjudice de l'application des règles d'appréciation de la représentativité des organisations syndicales propres aux accords interbranches ou aux accords de fusion de branches, le ministre chargé du travail est compétent pour, s'il y a lieu, arrêter, sous le contrôle du juge administratif, la liste des organisations syndicales représentatives et leurs audiences respectives dans un périmètre utile pour une négociation en cours ou à venir, y compris lorsque celui-ci ne correspond pas à une « branche professionnelle » au sens de l'article L. 2122-11 du code du travail.

Dès lors, les partenaires sociaux qui souhaitent négocier dans un champ professionnel qui n'a pas donné lieu à l'établissement d'une liste des syndicats représentatifs par arrêté du ministère du travail en application de l'article L.2122-11 du code du travail ou à l'issue d'une enquête de représentativité en application de l'article L. 2121-2 du même code doivent, avant d'engager la négociation collective, demander, dans les conditions précitées, à ce qu'il soit procédé à la détermination des organisations représentatives dans le champ de négociation pour s'assurer que toutes les organisations syndicales représentatives dans ce périmètre sont invitées à la négociation.

Une [note explicative](#) de cet arrêt est disponible sur le site internet de la Cour de cassation.

STATUTS COLLECTIFS DE TRAVAIL

Modulation dans le temps des effets de l'annulation d'un accord ou d'une convention collective

- **Soc., 13 janvier 2021, pourvoi n° 19-13.977, FS-P+R+I**

Sommaire 1 :

Il résulte de l'article L.2262-15 du code du travail, issu de l'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017, que, en cas d'annulation par le juge de tout ou partie d'un accord ou d'une convention collective, celui-ci peut décider, s'il lui apparaît que l'effet rétroactif de cette annulation est de nature à emporter des conséquences manifestement excessives en raison tant des effets que cet acte a produits et des situations qui ont pu se constituer lorsqu'il était en vigueur que de l'intérêt général pouvant s'attacher à un maintien temporaire de ses effets, que l'annulation ne produira ses effets que pour l'avenir ou de moduler les effets de sa décision dans le temps, sous réserve des actions contentieuses déjà engagées à la date de sa décision sur le même fondement.

En l'absence de dispositions transitoires spécifiques, l'article L.2262-15 est d'application immédiate, quelle que soit la date à laquelle l'accord collectif a été conclu.

Une cour d'appel, qui a retenu que l'annulation d'une clause d'une convention collective nationale conduisait à la remise en cause des sommes perçues par les salariés depuis une dizaine d'années, supposant un travail considérable, compliqué par l'ancienneté des situations établies avec une collecte de données de grande ampleur pour un résultat incertain en vue d'une reconstitution des droits de chacun, et qui a également relevé que le maintien de la clause pour le passé n'était pas de nature à priver les salariés de contrepartie, a caractérisé l'existence d'un intérêt général l'autorisant à reporter les effets de l'annulation de la clause et à fixer la prise d'effet de sa décision à une date tenant compte de la nécessité de laisser un délai pour la renégociation de la clause de rémunération.

Sommaire 2 :

Aux termes de l'article L.2262-15 du code du travail, en cas d'annulation par le juge de tout ou partie d'un accord ou d'une convention collective, celui-ci peut décider, s'il lui apparaît que l'effet rétroactif de cette annulation est de nature à emporter des conséquences manifestement excessives en raison tant des effets que cet acte a produits et des situations qui ont pu se constituer lorsqu'il était en vigueur que de l'intérêt général pouvant s'attacher à un maintien temporaire de ses effets, que l'annulation ne produira ses effets que pour l'avenir ou de moduler les effets de sa décision dans le temps, sous réserve des actions contentieuses déjà engagées à la date de sa décision sur le même fondement.

Il en résulte qu'une cour d'appel ne peut rejeter les demandes de dommages et intérêts au titre de l'atteinte à l'intérêt collectif de la profession formées par des organisations syndicales, à l'origine de l'action ayant conduit à l'annulation de la clause d'un accord collectif, au motif que les effets de l'annulation ont été reportés, dès lors que les actions contentieuses étaient déjà engagées à la date de sa décision d'annulation de la clause.

Une [note explicative](#) de cet arrêt est disponible sur le site internet de la Cour de cassation.

ACTION EN JUSTICE

Péremption de l'instance prud'homale et étendue des pouvoirs traditionnels du juge de la mise en état

- **Soc., 13 janvier 2021, pourvoi n° 19-21.422, FS-P+I**

Sommaire :

Si, en application de l'article 446-2 du code de procédure civile dans sa rédaction issue du décret n° 2010-1165 du 1er octobre 2010, le juge ne peut fixer les délais et conditions de la communication entre parties de leurs prétentions, moyens et pièces, qu'après avoir recueilli l'accord des parties comparantes, il peut toujours, pour mettre l'affaire en état d'être jugée, prescrire des diligences à la charge des parties, telles que le dépôt au greffe de la cour d'appel de leurs conclusions écrites et pièces.

Dès lors, une cour d'appel qui constate que des ordonnances du magistrat chargé d'instruire l'affaire prévoyaient que chaque partie devait adresser à la cour d'appel ses conclusions avec le bordereau récapitulatif des pièces versées et la lettre de rupture du contrat, et que les appelants n'avaient pas conclu pendant le délai de deux ans mentionné à l'article 386 du code de procédure civile, en déduit justement que la péremption d'instance est acquise.

Commentaire :

Par cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation précise l'articulation de l'ancien article R. 1452-8 du code du travail, avec les dispositions de l'article 446-2 du code de procédure civile, dans sa rédaction issue du décret n° 2010-1165 du 1^{er} octobre 2010.

L'article R. 1452-8 du code du travail, abrogé par le décret n° 2016-660 du 20 mai 2016, prévoyait qu'« en matière prud'homale, l'instance n'est périmée que lorsque les parties s'abstiennent d'accomplir, pendant le délai de deux ans mentionné à l'article 386 du code de procédure civile, les diligences qui ont été expressément mises à leur charge par la juridiction ». L'article 446-2 du code de procédure civile dispose que le juge ne peut fixer les délais et conditions de la communication entre parties de leurs prétentions, moyens et pièces, qu'après avoir recueilli l'accord des parties comparantes.

La chambre sociale décide que les dispositions de cet article, qui ont introduit, devant les juridictions civiles soumises à la procédure orale, la possibilité d'une mise en état empruntant à la procédure civile écrite, n'épuisent pas les pouvoirs traditionnels du juge de mettre une affaire en état d'être jugée. Le juge peut donc toujours prescrire, sans l'accord des parties, des diligences telle que le dépôt au greffe de conclusions écrites et de pièces. Ces injonctions constituant, en dépit du caractère oral de la procédure, des diligences au sens de l'article R. 1452-8 du code du travail (Soc., 11 juin 2002, pourvoi n° 00-42.654, Bull. 2002, V, n° 202 ; Soc., 9 mars 2005, pourvoi n° 02-46.319, Bull. 2005, V, n° 82), la péremption d'instance est acquise lorsque les parties s'abstiennent de les accomplir pendant le délai de deux ans.

Action en justice d'un syndicat : violation de la convention collective nationale de la restauration ferroviaire et atteinte à l'intérêt collectif de la profession

- **Soc., 20 janvier 2021, pourvoi n° 19-16.283, FS-P+I**

Sommaire 2 :

Selon l'article L. 2132-3 alinéa 2 du code du travail, les syndicats peuvent exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

La violation des dispositions d'un accord de branche cause un préjudice à l'intérêt collectif de la profession.

La cour d'appel qui après avoir retenu que les dispositions de l'accord avaient été violées doit évaluer le préjudice en résultant.

Commentaire :

Le présent arrêt s'inscrit dans la continuité de la jurisprudence (Soc., 4 novembre 2020, pourvoi n°19-12.775, publié au Bulletin des chambres civiles), par laquelle la chambre sociale de la Cour de cassation considère que la violation des dispositions d'un accord collectif constitue une atteinte à l'intérêt collectif de la profession et cause ainsi nécessairement un préjudice aux organisations syndicales en charge de sa défense.

Il appartient aux juges du fond d'évaluer ce préjudice.

Portée de la clause générale de renonciation à toutes actions insérée dans une transaction, en cas de conflit ultérieur sur les obligations des parties au titre d'une clause de non-concurrence

- **Soc., 17 février 2021, pourvoi n° 19-20.635, FS-P+I**

Sommaire :

Il résulte des dispositions des articles 2044 et 2052 du code civil, dans leur rédaction antérieure à celle de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016, et 2048 et 2049 du même code, que les obligations réciproques des parties au titre d'une clause de non-concurrence sont comprises dans l'objet de la transaction par laquelle ces parties déclarent être remplies de tous leurs droits, mettre fin à tout différend né ou à naître et renoncer à toute action relative à l'exécution ou à la rupture du contrat de travail .

Commentaire :

La présente affaire posait la question de la portée d'une transaction comportant une clause de renonciation générale à toutes actions, en cas de conflit ultérieur relatif au paiement de la contrepartie financière d'une clause de non-concurrence. Une telle clause fait-elle échec à la demande en paiement de cette contrepartie alors même que l'employeur n'a pas expressément renoncé à l'obligation de non-concurrence ?

S'agissant de la portée d'une transaction, il est de jurisprudence constante que dès lors qu'une partie a, aux termes d'une transaction, renoncé à toutes réclamations de quelque nature qu'elles soient à l'encontre de son employeur relatives tant à l'exécution qu'à la rupture du contrat de travail, toute action en justice devient irrecevable (Ass. plén., 4 juillet 1997, pourvoi n° 93-43.375, Bull. 1997, Ass. plén. n° 10 ; Soc., 5 novembre 2014, pourvoi n° 13-18.984, Bull. 2014, V, n° 260 ; Soc., 11 janvier 2017, pourvoi n° 15-20.040, Bull. 2017, V, n° 7 ; Soc., 30 mai 2018, pourvoi n° 16-25.426, Bull. 2018, V, n° 96).

Il résulte du présent arrêt que l'autorité de la chose jugée attachée à une transaction par laquelle les parties déclarent être remplies de tous leurs droits, mettre fin à tout différend né ou à naître et renoncer à toute action relative à l'exécution ou à la rupture du contrat de travail, fait obstacle à la demande en paiement de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence, une telle clause entrant dans l'objet de la transaction.

La chambre sociale précise plus généralement dans cet arrêt que sont comprises dans l'objet de la transaction toutes les obligations réciproques des parties au titre d'une clause de non-concurrence.

VRP : indemnisation en cas de licenciement collectif pour motif économique

- **Soc., 13 janvier 2021 pourvoi n° 19-12.522, FS-P+I**

Sommaire 2 :

Il résulte de l'article L. 7313-17 du code du travail que, lorsque l'employeur est assujéti à une convention collective applicable à l'entreprise, le voyageur, représentant ou placier (VRP) peut, dans les cas de rupture du contrat de travail mentionnés aux articles L. 7313-13 et L. 7313-14, prétendre à une indemnité qui sera égale à celle à laquelle il aurait eu droit si, bénéficiant de la convention, il avait été licencié, dès lors que la convention collective applicable n'exclut pas les VRP de son champ d'application.

Commentaire :

Dans la lignée de sa jurisprudence (Soc., 30 septembre 1997, pourvoi n° 94-43.733, Bulletin 1997, V, n° 291), la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle que le salarié ayant le statut de voyageur, représentant ou placier (VRP) peut bénéficier des dispositions de la convention collective applicable dans l'entreprise sauf si cette convention exclut, de façon expresse, les salariés VRP du bénéfice de ces dispositions.

Par le présent arrêt, la chambre sociale juge que la convention collective nationale de travail des cadres, techniciens et employés de la publicité française du 22 avril 1975 ne prévoit pas une telle exclusion.



Retrouvez l'actualité de la Cour de cassation sur courdecassation.fr

Suivez la Cour de cassation sur Twitter et Facebook

Retrouvez [les arrêts « I » de la chambre sociale](#)
Retrouvez [le panorama annuel de jurisprudence de la chambre sociale](#)

Retrouvez [le compte-rendu des rencontres de la chambre sociale](#)

La Lettre de la chambre sociale n°8 – janvier / février 2021

Direction éditoriale : Bruno Cathala

Coordination générale : Laurence Pécaut-Rivoliér

Conception : Service de documentation, des études et du rapport

Diffusion : Cour de cassation